

PHK Secara Sepihak Terhadap Karyawan Pabrik Ban *Goodyear* Bogor Ditinjau dari UU Ketenagakerjaan

Abdurrafi Hibatullah^{1*}, Daniel Tambunan², Muhammad Gading Bintang Hadhani³, Pasha Athallah Rasyad⁴

¹²³⁴Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
E-mail Korespondensi: 2210611132@mahasiswaupnvj.ac.id

Abstract:

Employment law in Indonesia is very important to ensure that citizens can obtain jobs as well as recognized rights and obligations. The employment relationship resembles a binding agreement between the employer and the worker, in which there are balanced rights and responsibilities. This is regulated by various parties, including employers, the government, wage boards, and labor unions. However, there are problems in the labor sector in Indonesia, one of which is unilateral termination of employment (PHK) by companies. One example of unilateral termination of employment in Indonesia is the case of the unilateral dismissal of 44 employees at the Goodyear tire factory. The author uses a normative juridical method. Primary legal sources are taken from Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, while secondary legal sources are obtained through a review of legal literature related to labor, journals, and the internet. This study aims to understand labor issues in Indonesia, namely unilateral termination of employment by companies. The results of the study indicate that the implementation of termination by the company towards the employees of the Goodyear tire factory should comply with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The company must also be responsible to the employees by paying severity pay, service appreciation money, and compensation for rights that should be received.

Abstract

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat penting untuk menjamin bahwa warga negara dapat memperoleh pekerjaan serta hak dan kewajiban yang diakui. Hubungan kerja menyerupai sebuah perjanjian yang mengikat antara perusahaan dan pekerja, yang di dalamnya terdapat hak dan tanggung jawab yang seimbang. Hal ini diatur oleh berbagai pihak, termasuk perusahaan, pemerintah, dewan upah, dan serikat pekerja. Namun, terdapat permasalahan dalam tenaga kerja di Indonesia salah satunya PHK secara sepihak yang dilakukan perusahaan. Salah satu contoh kasus PHK secara sepihak di Indonesia adalah kasus PHK sepihak terhadap 44 karyawan pabrik ban *Goodyear*. Penulis menggunakan metode yuridis normatif. Sumber hukum primer diambil dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara sumber hukum sekunder diambil melalui kajian terhadap literatur hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, jurnal, internet. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan tenaga kerja di Indonesia yaitu PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan PHK oleh perusahaan terhadap karyawan pabrik ban *Goodyear* seharusnya sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan juga harus bertanggung jawab terhadap karyawan seperti membayar pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Article History

Received April 30, 2024

Revised May 12, 2024

Accepted May 24 2024

Available online May 28, 2024

Keywords :

Termination of Employment (PHK), Employment Law, Company

Keywords:

PHK, Hukum Ketenagakerjaan, Perusahaan



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11364002>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

UUD NRI 1945 sebagai hukum tertinggi yang berlaku di Indonesia saat ini sejatinya telah mengatur tentang hak dan kewajiban warga negara Indonesia, hak-hak yang diatur di dalam UUD NRI 1945 sangat berkaitan dengan Hak Asasi Manusia dengan langkah berikutnya Hak Asasi Manusia di Indonesia saat ini telah memiliki payung hukum nya sendiri yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Salah satu Hak Asasi Manusia yang diatur didalam UUD NRI 1945 adalah Hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui hubungan yang sah, demi memenuhi hak asasi tersebut dalam membangun sebuah keluarga yang harmoni diperlukan kekuatan ekonomi yang memadai. Hal inilah kemudian yang diatur didalam pasal

38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur bahwasannya setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Kemudian Hukum ketenagakerjaan di Indonesia hadir dan memiliki peran yang sangat penting untuk menjamin warga negara Indonesia dapat memperoleh pekerjaan serta hak dan kewajiban yang diakui. Selain itu, tenaga kerja memerlukan perlindungan agar produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan dapat terjaga dengan baik. Dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan, “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak”.

Perlindungan Hukum merupakan tindakan yang berupaya untuk melindungi hak-hak warga negara melalui Hukum, secara yuridis pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja saja).

Hubungan kerja menyerupai sebuah perjanjian yang mengikat antara perusahaan dan pekerja, yang di dalamnya terdapat hak dan tanggung jawab yang seimbang. Hal ini diatur oleh berbagai pihak, termasuk pengusaha, pemerintah, dewan upah, dan serikat pekerja. Oleh karena itu, hukum memegang peran penting dalam mengatur hubungan ini. Hubungan kerja tercipta ketika tiga unsur terpenuhi: kesepakatan pekerjaan, instruksi kerja dari pengusaha, dan pembayaran antara pekerja dan pengusaha. Hal ini diatur dalam hukum ketenagakerjaan, yang mencakup semua aturan terkait pekerjaan, mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja.¹

Setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Hal ini sesuai dengan kemampuan para tenaga kerja, serta mencakup perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat berdasarkan Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di tengah gejolak ekonomi global, seperti kenaikan suku bunga, inflasi, pasar yang tak stabil, dan potensi resesi dalam dua tahun mendatang, industri startup dihadapkan pada pilihan pahit untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketidakpastian ekonomi ini menghantam banyak perusahaan, memaksa mereka menghentikan operasional dan merumahkan karyawan.²

Adapun contoh kasus phk secara sepihak yaitu kasus PHK sepihak terhadap 44 karyawan pabrik ban *Goodyear*. Karyawan yang terkena PHK menentang keputusan ini karena merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Perusahaan berdalih bahwa PHK ini terpaksa dilakukan akibat pandemi Covid-19. Namun, para karyawan tidak yakin dengan alasan itu dan menduga perusahaan tidak berusaha keras untuk mengatasi krisis keuangan.

PHK bagi para pekerja bagaikan pukulan telak yang menjerumuskan mereka ke jurang pengangguran. Konsekuensi dari PHK ini harus mereka tanggung sendiri, mulai dari kesulitan finansial hingga tekanan mental. Tak jarang, PHK memicu konflik antara pekerja dan pengusaha. Keputusan PHK yang seringkali diambil secara sewenang-wenang dan disertai tekanan dari pihak pengusaha terhadap hak-hak pekerja, semakin memperparah situasi. Hak-hak pekerja yang seharusnya diterima saat PHK seringkali dirampas, merugikan mereka secara finansial dan moral. Bagi pekerja, PHK bagaikan ketidakadilan yang dipaksakan, memicu rasa frustrasi dan ketidakpercayaan terhadap pengusaha.³

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul” PHK Secara Sepihak terhadap Karyawan Pabrik Ban *Goodyear*. Alasan peneliti ingin meneliti

¹ Awaliyah, A. N., & Sundary, R. I. (2024, January). Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak oleh Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 4, No. 1).

² Riyukuri, A., Adinda, S. Z., Syafi'i, S. L., & Silalahi, P. R. (2023). Dampak PHK Karyawan Perusahaan Shopee Terhadap Perkembangan Perusahaan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(2), 119-129.

³ Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 77-86.

penelitian ini karena seharusnya perusahaan tidak melakukan phk secara sepihak terhadap karyawan Pabrik Ban Goodyear. Ada rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan Pabrik Ban Goodyear menurut UU Ketenagakerjaan?, Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan Pabrik Ban Goodyear?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang berarti fokusnya adalah pada analisis norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif, di mana norma hukum yang ditelaah bisa bersumber dari peraturan perundang-undangan maupun keputusan pengadilan. Secara lebih luas, penelitian normatif mengkaji norma dan asas hukum, baik yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan maupun yang tidak. Sumber hukum primer diambil dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara sumber hukum sekunder diambil melalui kajian terhadap literatur hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, jurnal, internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Artinya, informasi dan data diperoleh dengan cara membaca dan menganalisis berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, makalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap karyawan Pabrik Ban Goodyear menurut UU Ketenagakerjaan

Indonesia sebagai negara hukum sudah sepatutnya warga masyarakat nya mentaati peraturan yang berlaku, akan tetapi sangat disayangkan masih sangat sering ditemukan pihak-pihak yang melanggar peraturan yang berlaku baik dari kalangan pengusaha sampai dengan kalangan masyarakat biasa. Dalam hal ini masih kerap ditemukan permasalahan-permasalahan hukum yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan. Terdapat hak-hak yang seharusnya diraih oleh para pekerja namun perusahaan tempat mereka bekerja tidak memberikan hak-hak tersebut sebagaimana yang diatur dalam undang-undang. Salah satu bentuk permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang masih sering dijumpai adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak tanpa adanya persetujuan dari karyawan.

Terjadinya PHK ada 4 macam yaitu: PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan, dan PHK atas dasar putusan pengadilan. Dalam kasus diatas, phk yang diterima karyawan pabrik ban *goodyear* termasuk dalam PHK oleh majikan. Majikan yang dimaksud adalah perusahaan yang ada di Bogor

PHK seharusnya memerlukan izin, kecuali dalam situasi tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: Pekerja sedang dalam masa percobaan, mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, mencapai usia pensiun, meninggal dunia. Dalam kasus diatas, perusahaan tidak ada izin untuk melakukan PHK secara sepihak kepada karyawan pabrik ban *goodyear*.

Pemberhentian karyawan sebaiknya dilakukan sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku supaya tidak terjadi masalah, serta dilakukan dengan cara yang baik, agar hubungan antara perusahaan dan karyawan tetap terjaga dengan baik. Namun, dalam kasus di atas, pemberhentian tidak sesuai dengan peraturan karena dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Dikarenakan setiap karyawan memiliki perlindungan hukum sesuai dengan statusnya, maka pemberhentian karyawan harus sesuai peraturan dan UU.

Untuk melindungi pekerja dari masalah PHK, Pemerintah mengeluarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur perlindungan bagi pekerja secara umum, seperti perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan waktu kerja, keselamatan kerja, serta perlindungan dalam hal pengupahan dan kesejahteraan.⁴ Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, memastikan kesetaraan kesempatan, dan memberikan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Perlindungan ini dapat diberikan melalui berbagai cara, seperti memberikan santunan, bantuan, serta dengan meningkatkan

⁴ Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1), 4397-4424.

pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan jaminan sosial ekonomi sesuai dengan norma yang berlaku.⁵ Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga jenis, yaitu: Perlindungan Ekonomis, yang memastikan pekerja mendapatkan penghasilan layak, termasuk saat mereka tidak bisa bekerja karena alasan di luar kendali mereka; Perlindungan Sosial, yang meliputi jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat serta berorganisasi bagi pekerja; dan Perlindungan Teknis, yang menjamin keamanan dan keselamatan kerja bagi pekerja.

Pada dasarnya hukum memegang peranan penting untuk melindungi hak-hak ketenagakerjaan agar tidak terjadi konflik yang berkelanjutan, salah satu permasalahan yang hukum hadir di dalamnya adalah permasalahan ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan.⁶ Dilihat dari sudut pandang Yuridis, hubungan kerja yang terikat antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh hanya sebatas dengan hubungan kerja profesional sebagaimana yang ditandatangani dalam perjanjian kerja, dikarenakan para penerima kerja memiliki prinsip kebebasan sehingga negara tidak menghendaki adanya perbudakan yang dilakukan oleh pihak manapun.⁷ Apabila perusahaan ingin mengurangi jumlah karyawan dikarenakan oleh berbagai faktor, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diwajibkan untuk melakukan perundingan terlebih dahulu dengan para penerima kerja yang menjadi korban pemberhentian atau dapat dikatakan keputusan untuk melakukan pemberhentian hubungan kerja (PHK) tidak bisa diambil sepihak oleh perusahaan. Jika tidak terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka pengusaha hanya dapat mengakhiri Perjanjian kerja dengan penerima kerja setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mengenai hal yang sudah dibahas sebelumnya, terkait dengan tidak diperbolehkannya pemutusan kerja yang dilakukan secara sepihak hal tersebut diatur dalam ketentuan pasal 151 ayat (3) UU Cipta Kerja. Dalam pasal 151 ayat (4) nya telah dijelaskan juga apabila tidak terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, pemutusan hubungan kerja akan dilakukan melalui tahap selanjutnya dengan mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Dengan diaturnya dalam UU Cipta kerja mengakibatkan dampak Positif bagi keberlangsungan ketenagakerjaan di Indonesia.

Perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk terpenuhinya Hak Asasi Manusia para penerima kerja sesuai dengan ketentuan pasal 28D ayat (1) dan (2) yang mengatur bagaimana setiap orang berada dalam kedudukan yang sama di mata hukum tidak boleh adanya diskriminasi dihadapan hukum, serta juga setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Diatur nya hal tersebut demi terciptanya kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarga yang perlu dinafkahi nya dengan memperhatikan aspek kemajuan dalam dunia usaha.⁸

Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan Pabrik Ban Goodyear

Awal mulainya terikat hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pegawai/buruh ditandai dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.⁹ Hubungan yang terjadi tidak lain dan tidak bukan dilatarbelakangi oleh saling membutuhkan antara kedua belah pihak, dimana penerima kerja membutuhkan perusahaan untuk mencari nafkah demi keberlangsungan hidup. Sedangkan pengusaha memerlukan para penerima kerja demi keberlangsungan perusahaannya.

Hubungan kerja sendiri sejatinya seperti yang tercantum di dalam pasal 1 angka 15 UU ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan buruh yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan

⁵ Dalimunthe, N., Ariyadi, A., Setia, A., Annisa, D. N., Khuzaimah, I., Pertiwi, D. I., ... & Iskandar, I. (2023). Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 210-221.

⁶ Sahetapy, Prilly P. (2020). Melindungi Hak Pekerja DiEra Normal Baru. ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan, Vol.4, (No.1), p.271.

⁷ Putra, F. D. (2019). *Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas Oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

⁸ Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

⁹ Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326-336.

perintah.¹⁰ Pemberhentian Hubungan Kerja bagi buruh sendiri merupakan awal dari kesengsaraan dalam hidup mereka, dikarenakan telah hilangnya salah satu sumber mata pencaharian dalam hidupnya untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Pada pasal 1 angka 14 UU ketenagakerjaan telah menerangkan bahwa perjanjian yang telah disepakati oleh pengusaha dengan buruh berisikan tentang hak dan kewajiban yang akan didapatkan oleh buruh. Yang kemudian dalam pasal 1 angka 25 UU ketenagakerjaan menjelaskan mengenai PHK yang berarti pemberhentian hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pengusaha/perusahaan dan begitupun dengan pekerja/buruh.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) seorang pengusaha/perusahaan tidak dapat dengan begitu mudahnya melakukan pemutusan tersebut tanpa memberikan kompensasi kepada penerima kerja. Hal ini sesuai dengan pengaturan dalam pasal 156 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha diwajibkan untuk membayar pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.¹¹

Dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh seluruh negara di dunia dalam mengatasi krisis ekonomi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kartu pra kerja dengan tujuan untuk mencegah terjadinya krisis ekonomi yang disebabkan oleh Pemberhentian Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan para pengusaha tidak mampu untuk membayarkan kewajibannya.¹² Kartu prakerja merupakan upaya pemerintah untuk memberikan bantuan bagi pekerja/buruh yang terdampak terhadap Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) dan juga para pebisnis UMKM yang terdampak oleh pandemi COVID-19 sehingga mereka dapat bekerja dan memperoleh kehidupannya kembali. Hal berkelanjutan tersebut didukung dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 14 tahun 2020 tentang Pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi dalam sektor pemberian gaji/upah bagi pekerja. Hal tersebut diharapkan oleh pemerintah dapat mengurangi beban yang ditanggung oleh pengusaha/perusahaan sehingga tindakan PHK dapat diminimalisir.

Yang dalam kasus karyawan pabrik ban *goodyear*, maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak buruh yang di PHK sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 1, apabila tidak terpenuhi akan ada sanksi pidana yang berlaku. Adapun ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja mengatur tentang uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima para pekerja. Besaran uang pesangon yang harus diterima karyawan, yaitu:

1. Masa Kerja Kurang Dari 1 Tahun, 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa Kerja 4 tahun atau Lebih Tetapi Kurang Dari 5 Tahun, 5 bulan upah;
6. Masa Kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Besaran UPMK yang harus diterima karyawan.

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
2. Masa Kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 Tahun, 4 bulan upah;
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;

¹⁰ Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16.

¹¹ Amelia, D. W. R., Arifudin, N., Walidah, Z., Iddhiyan, A. N., & Surfadila, S. (2024). Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Bentuk Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Duta Tambang Rekyasa. *Jurnal Relasi Publik*, 2(2), 95-100.

¹² Anggraeni, D., Ghofur, R. A., & Hilal, S. (2023). Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 890-893.

5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Ketentuan UPH yang harus diterima karyawan

1. Cuti Tahunan Yang Belum Diambil Dan Belum Gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat pekerja diterima bekerja;
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

SIMPULAN

Pada dasarnya hukum memegang peranan penting untuk melindungi hak-hak ketenagakerjaan agar tidak terjadi konflik yang berkelanjutan, salah satu permasalahan yang hukum hadir di dalam nya adalah permasalahan ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Pelaksanaan PHK oleh perusahaan harus mematuhi ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diwajibkan untuk melakukan perundingan terlebih dahulu dengan para penerima kerja yang menjadi korban pemberhentian atau dapat dikatakan keputusan untuk melakukan PHK tidak bisa diambil sepihak oleh perusahaan.

Dalam kasus PHK secara sepihak terhadap karyawan pabrik ban *goodyear* di Bogor, perusahaan tidak dapat mudahnya untuk melakukan pemutusan tersebut tanpa memberikan kompensasi kepada penerima kerja. Bentuk tanggung jawab perusahaan sesuai dengan dalam Pasal 156 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha diwajibkan untuk membayar pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak buruh yang di PHK sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 1, apabila tidak terpenuhi akan ada sanksi pidana yang berlaku.

SARAN

1. Pemerintah diharapkan untuk menyempurnakan peraturan perundang-undangan di masa mendatang, sehingga kesejahteraan dan perlindungan bagi para pekerja/buruh dapat lebih terpenuhi.
2. Perusahaan diharapkan untuk bertanggung jawab terhadap para karyawan pabrik ban *goodyear* dikarenakan melakukan PHK secara sepihak.
3. PHK yang dilakukan perusahaan sebaiknya dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

REFERENSI

- Awaliyah, A. N., & Sundary, R. I. 2024. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak oleh Pekerja Ditinjau dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 4, No. 1).
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. 2023. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 77-86.
- Bhasin, Bhalbir., dan Silvakumar Venkataramany, 2007, "Mining Law and Policy: Replacing the 'Contract of Work' System in Indonesia", Paper Presented at 10th International Confrence of the Society for Global Business and Economic Development (SGBED), Kyoto-Jepang, 8-11 August.
- Flambonita, S. 2017. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1), 4397-4424.

- Kuahaty, S. S., Basri, A. D., Pietersz, J. J., Pesulima, T. L., Daties, D. R., Noekent, V., & Rumawi, R. 2021. Hukum ketenagakerjaan.
- Riyukuri, A., Adinda, S. Z., Syafi'i, S. L., & Silalahi, P. R. 2023. Dampak PHK Karyawan Perusahaan Shopee Terhadap Perkembangan Perusahaan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(2), 119-129.
- Shalihah, F. 2017. Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149-160
- Siombo, Marhaeni Ria., 2010, *Hukum Perikanan Nasional dan Internasional*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suhartoyo, S. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2),
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. 2021. Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Pratiwi, N. P. 2022. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).